

**DISEÑO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN DE LA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHINÚ CÓRDOBA**

LUZ ESTEFANY ORTEGA AVILEZ



**TUTOR ACADÉMICO:
LEONARDO DÍAZ PERTÚZ**

**TUTOR ENTIDAD:
ÁNGEL RAMÓN GONZÁLEZ**

**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, JURÍDICAS Y ADMINISTRATIVAS
ADMINISTRACIÓN EN FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
MONTERIA- CÓRDOBA**

2020

**DISEÑO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN DE LA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHINÚ CÓRDOBA**

LUZ ESTEFANY ORTEGA AVILEZ



TUTOR ACADÉMICO:

LEONARDO DÍAZ PERTÚZ

TUTOR ENTIDAD:

ALGEL RAMÓN GONZÁLEZ

**TRABAJO PRESENTADO EN LA MODALIDAD DE PASANTÍA PARA OPTAR POR
EL TÍTULO DE ADMINISTRADORA EN FINANZAS Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES.**

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

FACULTAD CIENCIAS ECONÓMICAS, JURÍDICAS Y ADMINISTRATIVAS

ADMINISTRACIÓN EN FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

MONTERÍA, CÓRDOBA

2020

Nota de aceptación

Tutor

Jurado 1

Jurado 2

**la responsabilidad ética y legal y científica de
las ideas, conceptos y resultados del proyecto,
serán responsabilidad del autor (acuerdo 093
del 26 de noviembre de 2002)**

Dedicatoria

A Dios por darme la sabiduría, fortaleza y entendimiento, para cumplir este sueño en mi vida

A mis padres Fredys Ortega y Luz Daris Avilez, por su apoyo incondicional, por ser mi motor cada mañana brindarme fortalezas para no desfallecer, gracias por estar siempre ahí para mí, a pesar de las dificultades y obstáculos en nuestras vidas, sé que este sueño también es de ustedes, gracias por todo los amo enormemente.

A mis hermanos por ser parte de mi vida y ayudarme en este proceso.

A la institución, gracias a la Universidad de Córdoba por permitirme formarme profesionalmente

A mi tutor académico el señor Leonardo Díaz Pertuz, por ayudarme a cumplir este último paso.

A mi tutor de prácticas en la alcaldía de Chinú, el señor Ángel Ramón Gonzales por su paciencia al momento de enseñarme y asesorarme.

A todas las personas que me brindaron su apoyo, a los docentes por brindarme conocimiento, a mis familiares y amigos, gracias.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	1
INTRODUCCIÓN	2
Objetivo de la alcaldía de chinú	5
3.2 Misión y visión.....	7
✓ Misión.....	7
✓ Visión.....	7
3.3 Estructura Organizacional (Diagrama funcional)	7
Alcaldía Municipal	7
Secretaria ejecutiva del despacho.....	7
Secretaria de Interior y Asuntos Comunitarios	8
Secretaría de Salud	8
Secretario de Educación y Cultura	8
Secretaría de Planeación	9
Secretaría de Hacienda	9
Organigrama de la alcaldía de Chinú	10
3.4 Actividades de la entidad	11
4. Capítulo II: Descripción de la dependencia donde realizó la práctica o pasantía Oficina de control interno	12
DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES	12

5. Capítulo III: Actividades realizadas durante la práctica o pasantía	14
Descripción del problema	15
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
JUSTIFICACIÓN	16
Estado del arte (Diseño e implementación del MIPG).....	18
Marco normativo	20
Plan de trabajo	24
Diagnóstico de la empresa (DOFA)	27
Cronograma de actividades	32
CONCLUSIONES	37
PROPUESTA.....	39
RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	46
Anexos.....	48
Anexo 1.	49

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Escudo del municipio de Chinú.....	3
Figura II. Foto Alcaldía de Chinú.....	4
Figura III. Organigrama funcional.....	7
Figura IV. Dimensiones del MIPG.....	42
Figura V. Políticas de gestión y desempeño.....	43

LISTA DE TABLAS

Marco Normativo.....	21
Dimensiones de Puesta en Marcha.....	24
Matriz Dofa.....	28
Cronograma de Actividades.....	32
Tabulación de Datos.....	40
Encuesta.	
.....	¡ERROR!
MARCADOR NO DEFINIDO.	

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 1.	43
ANEXO 2.	54

RESUMEN

Este trabajo de grado se realizó en la modalidad de pasantía, de la cual se obtuvo una propuesta de diseño del MIPG, para la alcaldía de chinú, teniendo en cuenta las siete dimensiones que componen el MIPG para el previo diseño del modelo.

Además, se buscó información relevante de la entidad, la cual brindo información para saber el estado en el que se encontraba la alcaldía en cuanto al MIPG, logrando así llegar a la conclusión que la alcaldía no contaba con un MIPG, que satisfaga sus necesidades internas, así como las necesidades de la comunidad.

Pasando así al planteamiento de diseño del MIPG, teniendo en cuenta la información recolectada de la alcaldía y la consulta de referentes teóricos los cuales aportaron ideas muy importantes para la propuesta.

Palabras claves

Modelo, MIPG, gestión, planeación, alcaldía

INTRODUCCIÓN

El presente informe es el resultado de la práctica empresarial realizada en la Alcaldía de Chinú, Córdoba, dependencia Control Interno. En ella se llevan a la práctica conocimientos adquiridos en la carrera Administración en Finanzas y Negocios internacionales de la Universidad de Córdoba; al mismo tiempo que se realizan actividades propias de la dependencia asignada por la Alcaldía para la realización de la misma.

Para su ejecución ,se parte de lo general a lo particular teniendo en cuenta lo que dispone la normatividad colombiana para el diseño del Modelo integrado de Planeación y Gestión MIPG para las entidades públicas Decreto 1499 de 2017 , para conocer su estructura , sus tres (3) fases: Planificación, Direcccionamiento, e Implementación ; y cómo se le hace seguimiento, para ahorrar tiempo , mejorar la gestión , reconociendo las particularidades y necesidades de esta entidad , y promover la articulación de estas políticas de planeación y gestión para cumplir objetivos al servicio de los ciudadanos.

Cabe señalar que existen criterios diferenciales de acuerdo a las características de cada ente territorial, por lo tanto, este permite identificar varias alternativas para su diseño, pero de acuerdo al marco normativo para tal fin. Es decir, para este se debe tener en cuenta el propio entorno de la entidad, pero se deben tener en cuenta los aspectos mínimos exigidos por la norma Decreto 1499 de 2017 y se escogerán las dimensiones para su diseño.

De este diseño, se esperan buenos resultados como: eficiencia en el cumplimiento de las funciones, y resultados observables y medibles en la respuesta a las necesidades o demandas sociales.

1. Objetivos

2.1 Objetivo general

- ✓ Adoptar el modelo integrado de planeación y gestión MIPG, para la puesta en marcha del modelo en la alcaldía municipal de Chinú córdoba

2.2 Objetivos específicos:

- ✓ Identificar el modelo actual de control de gestión de esta entidad, su estructura, estrategia y efectividad de los controles, para diseñar el MIGP de esta entidad.
- ✓ Determinar si sus mecanismos, métodos y procedimientos de control atienden al Plan de Desarrollo Municipal y resuelvan necesidades y problemas de los ciudadanos.
- ✓ Proponer el diseño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG para coordinar el funcionamiento general del sistema de Planeación y gestión de esta entidad.

3. Capítulo I: Descripción de la entidad

3.1 Nombre de la entidad: Alcaldía Municipal de Chinú

Ubicación: Calle 15 N° 8-20, Centro- Palacio Municipal, Chinú- Córdoba

Información de correspondencia:

Correo electrónico: contáctenos@chinu-cordoba.gov.co

Teléfono: (+57) 4 765 4567

Fax: (+57) 4 765 4567

Código postal: 232050

Figura I . Escudo del municipio de Chinú



Fuente: alcaldía de Chinú. Escudo chinú.[figura]

Figura II. Foto alcaldía de chinú.



Elaboración Propia.

Chinú, es uno de los más antiguos municipios del departamento de Córdoba, localizado en la región de las sabanas de Bolívar o antiguas sabanas Zenúes. Su posición geográfica es: 9 grados 06 minutos latitud norte y 75 grados 24 minutos longitud oeste en relación con el meridiano de Greenwich. Su cabecera está localizada en la margen derecha de la carretera troncal de occidente, en un punto intermedio entre las localidades de Sahagún y Sampués. Es el Municipio del departamento con mayor altura promedio sobre el nivel del mar (124 mts.) temperatura 28 grados centígrados, extensión: 624 km² (Alcaldía Municipal de Chinú, 2013).

Objetivo de la alcaldía de chinú

Propender por la construcción colectiva de un nuevo Modelo de municipio, cuyas principales características se destacarán por dar transición hacia una Ciudad intermedia, Humana, Incluyente, Solidaria y respetuosa de la Protección y Conservación del Medio Ambiente. Buscando alcanzar una Ciudad y un territorio rural impregnado por la equidad en su desarrollo Social, con una Gestión Publica efectiva y transparente permeada por la Participación Ciudadana. Al mismo

tiempo generar un Territorio Moderno e Innovador, con desarrollo de Seguridad y Confianza de sus habitantes y de la inversión nacional y departamental. Chinú, (2016)

De la misma manera provocar un Territorio fuertemente integrado localmente, así como con la región, liderando y/o coordinando proyectos y programas con el nivel nacional, departamental y municipios vecinos, aprovechando la importancia y el papel funcional que ha adquirido en el contexto regional.

3.2 Misión y visión

✓ Misión

Con la prestación de servicios públicos encaminados a generar la confianza de la ciudadanía esperamos obtener unos resultados de impacto social, que redunden en el bienestar integral de los habitantes del municipio de Chinú, articulando la efectiva gestión administrativa orientada al Desarrollo Sostenible, con la participación activa de nuestros ciudadanos, bajo los principios de Dignidad, Gestión y transparencia con equidad (Alcaldía de Chinú- Córdoba, 2020).

✓ Visión

En el año 2026 el municipio de Chinú será reconocido a nivel nacional por su desarrollo empresarial en el sector del calzado con exportaciones a otros países, con una economía con altos niveles de competitividad en los sectores agroindustrial, comercial y con un desarrollo en la prestación del servicio de transporte, reduciendo las brechas sociales, transparente, participativo, con diálogos y concertación permanente con la ciudadanía para la construcción de una paz duradera (Alcaldía de Chinú- Córdoba, 2020).

3.3 Estructura Organizacional (Diagrama funcional)

La estructura de la Administración Municipal está conformada por las siguientes secretarías y dependencias:

Alcaldía Municipal

Secretaria ejecutiva del despacho

- Oficina de Control Interno

- Oficinas Asesoras

Asesor de contratación

Asesor jurídico

Asesor contable

Secretaria de Interior y Asuntos Comunitarios

Oficina de Talento Humano

Almacén General

Archivo Central

Comisaría de Familia

Inspección de Policía

Inspección de Tránsito y Transporte.

Secretaría de Salud

Incluye las áreas de:

Aseguramiento.

Salud pública

Gestión y desarrollo institucional

Secretario de Educación y Cultura

Oficina del Deporte

Escuela tecnológica

Secretaría de Planeación

Banco de programas y proyectos

Coordinador del SISBEN

Familias en acción.

Secretaría de Hacienda

Tesorería

Contabilidad

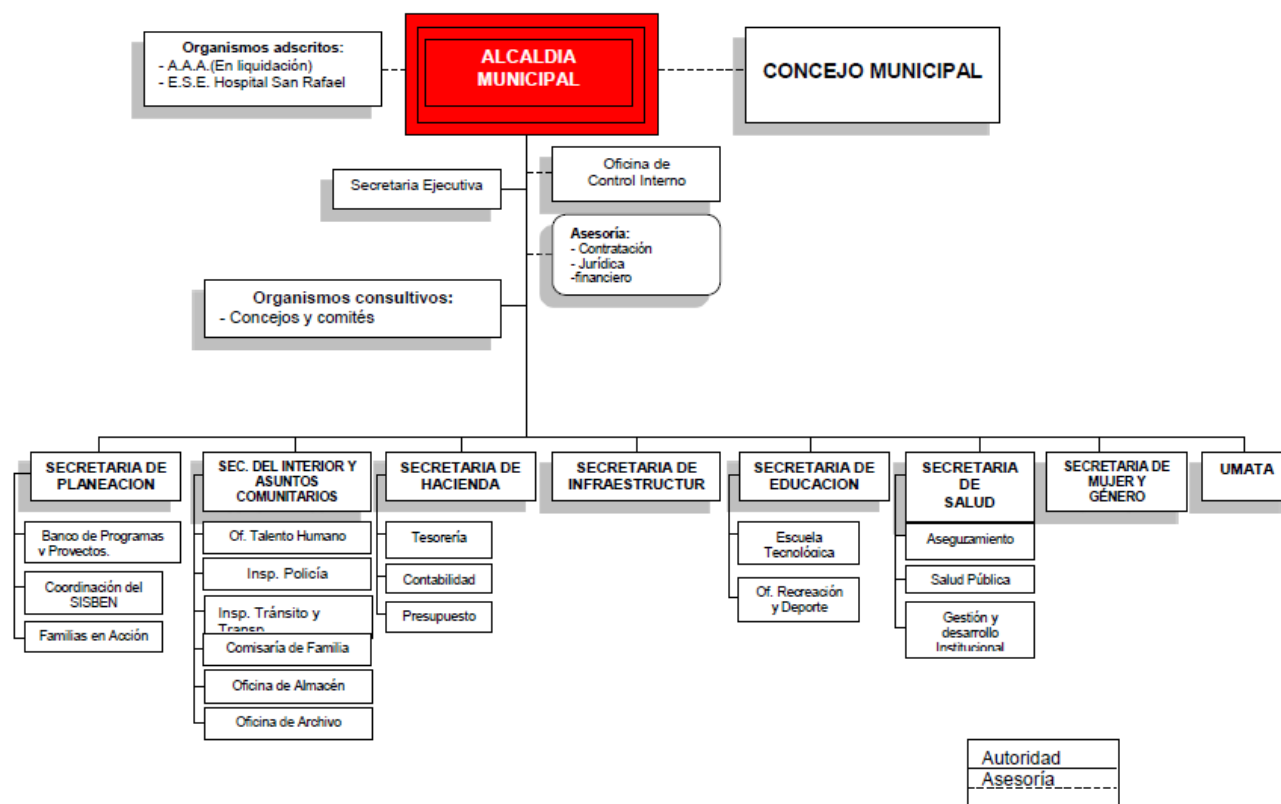
Presupuesto

- Secretaria de la Mujer y género
- Secretaría de Infraestructura
- UMATTA (Alcaldía Municipal de Chinú, 2013)

Organigrama de la alcaldía de Chinú

A continuación, se presenta un organigrama de cómo se encuentra organizada la alcaldía de chinú.

Figura III: Organigrama de la Alcaldía de Chinú, Córdoba



Fuente: alcaldía de chinú. Organigrama alcaldía municipal de chinú [figura].

3.4 Actividades de la entidad

La Alcaldía de Chinú Córdoba, ejerce en cabeza de su alcalde la administración pública del municipio, quien desempeña funciones delegadas por el presidente de la república y gobernador del departamento, para hacer cumplir la Constitución, las leyes, decretos, acuerdos del concejo y ordenanzas de la Asamblea departamental. La alcaldía para desarrollar sus actividades cuenta con instrumentos de planificación como el Programa de gobierno, y el Plan de Desarrollo, que conforme al programa de gobierno delimita las respuestas a los problemas del municipio de acuerdo a sus posibilidades y recursos y es obligatorio según el artículo 339 de la Constitución política. Cabe señalar que este plan de desarrollo municipal debe armonizar con los planes de desarrollo nacional y departamental.

Además, la alcaldía dentro de sus actividades debe planificar y ordenar su territorio y por eso cuenta con el Plan de ordenamiento territorial POT que es para Alzate, (2015) un “Conjunto de objetivos, directrices, políticas, estrategias, metas, programas, actuaciones y normas adoptadas para orientar y administrar el desarrollo físico del territorio y la utilización del suelo” (p,8)

4. Capítulo II: Descripción de la dependencia donde realizó la práctica o pasantía Oficina de control interno

La oficina de Control interno procura que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos del municipio, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la administración municipal y en atención a las metas u objetivos previstos a través del sistema integrado por el esquema de organización y el conjuntos de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por la entidad, los cuales, deben consultar los principios de igualdad, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y valoración de costos ambientales.

DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES

Las funciones se definen en el Manual de Funciones de la entidad, la gestión de Talento Humano de la Alcaldía de Chinú y salen de la normatividad colombiana, la Constitución Colombiana y leyes y decretos en materia laboral. Entre estas funciones están:

1. Planear, dirigir y organizar la verificación y evaluación del Sistema de Control Interno.
2. Verificar que el Sistema de Control Interno este formalmente establecido dentro de la organización y que su ejercicio sea intrínseco al desarrollo de las funciones de todos los cargos y en particular, de aquellos que tengan responsabilidad de mando.
3. Verificar que los controles definidos para los procesos y actividades de la organización, se cumplan por los responsables de su ejecución y en especial, que las áreas o empleados encargados de la aplicación del régimen disciplinario ejerzan adecuadamente esta función.

4. Verificar que los controles asociados con todas y cada una de las actividades de la organización, estén adecuadamente definidos, sean apropiados y se mejoren permanentemente, de acuerdo con la evolución de la entidad.
5. Velar por el cumplimiento de las leyes, normas, políticas, procedimientos, planes, programas, proyectos y metas de la organización y recomendar los ajustes necesarios.
6. Servir de apoyo a los directivos en el proceso de toma de decisiones, a fin que se obtengan los resultados esperados.
7. Verificar los procesos relacionados con el manejo de los recursos, bienes y los sistemas de información de la entidad y recomendar los correctivos que sean necesarios.
8. Fomentar en toda la organización la formación de una cultura de control que contribuya al mejoramiento continuo en el cumplimiento de la misión institucional.
9. Evaluar y verificar la aplicación de los mecanismos de participación ciudadana, que, en desarrollo del mandato constitucional y legal, diseñe la entidad correspondiente.
10. Mantener permanentemente informados a los directivos acerca del estado del control interno dentro de la entidad, dando cuenta de las debilidades detectadas y de las fallas en su cumplimiento
11. Verificar que se implanten las medidas respectivas recomendadas.

5. Capítulo III: Actividades realizadas durante la práctica o pasantía

Las actividades realizadas estuvieron dirigidas a brindar apoyo al jefe de Control Interno en el Diseño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la entidad, en la alcaldía de Chinú, Córdoba y de igual manera se le brindó apoyo a otras dependencias que estaban relacionadas con algunas actividades de la oficina y con Específicamente las siguientes:

- ✓ Desarrollar la metodología de seguimiento y medición al plan de actividades que desarrollan las diferentes dependencias de la alcaldía municipal.
- ✓ Implementar la metodología de seguimiento de los procedimientos en el área de Hacienda.
- ✓ Apoyar la oficina de Control Interno en el desarrollo de metodologías para mejorar la gestión establecida en estos planes de mejoramiento que la administración suscriba.
- ✓ Seguimiento a los planes de mejoramiento.
- ✓ Acompañamiento en las auditorias que se le realicen a las diferentes dependencias de la alcaldía municipal.
- ✓ Desarrollar actividades que adicionalmente se requieran en la oficina de control interno.

Descripción del problema

En el desarrollo de la práctica se pudo evidenciar que la oficina de Control Interno, no tiene un MIPG diseñado, que sólo se encuentra en su fase de planificación, de revisión de la normatividad por el Jefe de la Oficina de Control Interno y de revisión de estrategias para esta etapa inicial.

Por lo tanto, es muy importante que esta entidad agilice el diseño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, que les permita la institucionalidad del MIPG para dirigir su control interno, su gestión documental y el servicio a los ciudadanos.

Considerando que el MIPG es

“Un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio”. Publica, (2019)

Además, es importante tener en cuenta lo planteado por Roncancio (2018) al mencionar que, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG articula los actuales sistemas, planes, comités, métodos e instrumentos que orientan las prácticas o procesos de la gestión pública. El Modelo aspira a consolidarse como la herramienta del Gobierno Nacional para verificar que las organizaciones estén bien gestionadas, asignen sus recursos con responsabilidad, rindan cuentas de su trabajo y que sus funcionarios simbolicen los valores del servicio público colombiano. Por lo tanto, nace la siguiente pregunta de investigación.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿El Diseño del MIPG permitirá al municipio de Chinú Córdoba mejorar su sistema de gestión y control de acuerdo a su plan de desarrollo y resolver las necesidades y problemas de sus ciudadanos?

JUSTIFICACIÓN

Para toda entidad es importante, contar con un marco de referencia que le permita planear, dirigir, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar, y controlar toda la gestión de las entidades, ya que por medio de esta las entidades pueden definir planes de acción que atiendan al desarrollo de la misma, de igual manera, que pueda resolver las necesidades de todos los ciudadanos.

Hay que tener en cuenta que la mayoría de las veces cuando las alcaldías no cuentan con ese plan o manual que las guíe, buscan satisfacer todas las necesidades mencionadas en el párrafo anterior, de manera arbitraria, lo cual hace que en la mayoría de las ocasiones no se satisfaga la necesidad.

Además, teniendo en cuenta lo planteado por Roncancio (2018), el cual plantea que los principios del MIPG son: Integridad, transparencia y confianza, orientación a resultados, excelencia y calidad, aprendizaje e innovación, toma de decisiones basada en evidencia

Por ende, es importante para la alcaldía de chinú contar con un modelo integrado de planeación y gestión, el cual le permita tener todos sus procesos de manera ordenada y pueda satisfacer las necesidades de los ciudadanos como de la misma entidad. Teniendo en cuenta lo planteado por Roncancio, es importante que la alcaldía de Chinú tenga un MIPG para que todos sus procesos sean transparentes, y pueda brindar, Integridad, transparencia y confianza, orientación a resultados, excelencia y calidad, aprendizaje e innovación.

Por lo tanto, la propuesta de diseño del MIPG está dirigido hacia el mejoramiento y su debida actualización de los procesos administrativos que se llevan a cabo en la alcaldía de chinú.

Estado del arte (Diseño e implementación del MIPG)

Según Funcion pública (2017), el gobierno nacional, creó el MIPG, con la intención de guiar a los servidores públicos, para el correcto ejercicio de la gestión institucional, planteando que el MIPG se ha actualizado para articular los sistemas de Gestión y Control Interno, unificar y armonizar los procesos, y así tener un panorama integral de la gestión de las entidades. Los campos de aplicación del MIPG son amplios, pero los campos de aplicación definidos según (Secretaría general.gov.co, 2020) son los siguientes:

“Rama Ejecutiva del Orden Nacional. Así mismo en las Corporaciones Autónomas Regionales, las entidades que conforman el Sistema de Seguridad Social Integral de acuerdo con lo definido en la Ley 100 de 1993, y de modo general, en las empresas y entidades prestadoras de servicios públicos domiciliarios y no domiciliarios de naturaleza pública. Para el orden territorial sujeto a Acuerdo del Concejo u Ordenanza de la Asamblea” (p,8).

El objetivo del MIPG en los campos de aplicación mencionado en el párrafo anterior, busca el bienestar y las satisfacciones de los ciudadanos, esto lo logra a través, de las respuestas y la atención que le brindan todas las entidades en las cuales se implementa el MIPG a sus necesidades y demandas.

Por lo tanto, es importante para tener un diseño y su previa implementación para las alcaldías, tal como lo menciona (Hugo, 2018), al mencionar lo siguiente.

El MIPG es el medio más acertado a seguir ya que articula el que hacer de las entidades, mediante políticas claras de desarrollo administrativo, monitoreo y evaluación de avances en la gestión institucional, en el talento humano, recursos administrativos, tecnológicos y

financieros, que, a la razón de ser, estos se convierten en el soporte para el cumplimiento de las metas establecidas. (p,6).

Es importante lo mencionado por Hugo (2018), lo cual le da validez al presente documento, teniendo en cuenta que la mejor forma de adoptar medidas correctivas en la puesta en marcha del proceso administrativo es por medio del MIPG, este modelo es el que permite articular el que hacer de las entidades, por ende, es el modelo correcto. Además, apoyando el planteamiento de Hugo (2018), (SOLANO, 2019), quien plantea que, “Modelo debe ser adoptado por Organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público y entidades descentralizadas con capital público en que el Estado posea más del 90% de capital social” (p,23). Esto lleva de nuevo a reflexionar y analizar, sobre los procesos que se pueden corregir y mejorar por medio del diseño del MIPG, teniendo en cuenta lo planteado por los autores anteriores, quienes afirman, que el modelo en cuestión es el indicado para aplicarlo a alcaldías, teniendo en cuenta que los autores anteriores desarrollaron el diseño y la implementación del modelo para alcaldías.

Marco normativo

En este capítulo se presentará un estudio de todo el proceso normativo en cuanto a cambio y leyes que se han tenido que venir creando para tener lo que hoy conocemos como MIPG. Es importante tener en cuenta toda la evolución y todos los procesos que se han llevado a cabo para poder tener un MIPG que ofrezca las condiciones necesarias de calidad, por lo tanto,

Tabla 1. Marco Normativo

Antecedentes normativos según Funcion pública (2018)

Año /Norma	Decisión
1991 (CP)	Adopción de los principios de la función administrativa, eliminación del control fiscal previo y obligatoriedad para todas las entidades estatales de contar con el control interno.
1993 (Ley 87)	Creación del Sistema Institucional de Control Interno, con el propósito de dotar a la administración de un marco para el control de las actividades estatales, directamente por las mismas autoridades.
1998 (Ley 489)	Creación del Sistema de Desarrollo Administrativo con el propósito de articular la planeación estratégica de las entidades con la de su quehacer administrativo, a través de las políticas y los planes sectoriales de desarrollo administrativo. Así mismo, se fortalece el Control Interno, con la creación del Sistema Nacional de Control Interno a fin de darle una connotación más estratégica.
2001(Decreto 2740)	A partir de este año, se inicia la implementación del Sistema de Desarrollo Administrativo en las entidades públicas de orden nacional, fortaleciendo la estructuración del trabajo sectorial y el liderazgo de las áreas de planeación de las entidades cabeza de sector. El sistema inició con la identificación de ocho políticas de desarrollo administrativo, las cuales agruparon los principales elementos de la gestión indispensables para el fortalecimiento de la capacidad administrativa y el desempeño institucional.
Ley 872 del 2004 (decreto 4110)	Colombia, acorde con las tendencias internacionales en materia de gestión pública, se sumó a las iniciativas que incorporaban sistemas de gestión de la calidad en el sector público, a partir del establecimiento de la primera Norma Técnica de Calidad para este sector, conocida como la NTCGP 1000.

Año /Norma	Decisión
2005(Decreto 1599	Las dinámicas organizacionales llevaron a la adopción de un marco general para el ejercicio del Control Interno, a través del Modelo Estándar de Control Interno -MECI, el cual pretendió en su momento dotar al Estado colombiano de una estructura única que facilitara este ejercicio por parte de las entidades .El logro más significativo fue la estandarización de controles mínimos para garantizar de manera razonable el cumplimiento de los objetivos de las organizaciones y la adopción de un instrumento de evaluación de los sistemas de control interno, que permitió a las entidades nacionales y territoriales, elaborar sus informes anuales sobre la materia. Así mismo, producto de un proceso de depuración, se consolidaron en cinco, las políticas del Sistema de Desarrollo Administrativo.
2009 (Decreto 4485)	Se actualiza la Norma Técnica de Calidad adoptando la versión 2009 y se articula su operatividad con los elementos del Modelo Estándar de Control Interno -MECI, a fin de facilitar a las entidades su implementación armónica.
2009 (Decreto 2623)	Creación del Sistema Nacional de Servicio al Ciudadano y su instancia coordinadora de las políticas, estrategias, programas, metodologías, mecanismos y actividades encaminados a fortalecer la Administración al servicio del ciudadano.
2012 (Decreto 2482)	Por primera vez el Gobierno Nacional integra en un solo sistema todas aquellas herramientas de gestión, presenta a las entidades el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual recoge el Sistema de Desarrollo Administrativo; formula cinco políticas a partir de los diversos requerimientos y directrices que diferentes entidades venían implementado de manera aislada y fatigó a las entidades con solicitudes de informes y reportes de manera repetitiva y en diversos formatos y momentos. Dentro de estas políticas se incorporó la Gestión de la Calidad y el MECI se configuró como la herramienta de seguimiento y control del Modelo. El MIPG cuenta con un instrumento único de evaluación denominado el Formulario Único de Reporte de Avances a la Gestión -FURAG, que recoge y analiza información sobre el avance de las políticas de desarrollo administrativo; entre tanto el MECI continuó evaluándose a través de su propio instrumento.

Año /Norma	Decisión
2014(Decreto 943)	Para ajustar el MECI a estas nuevas dinámicas de planeación y gestión y hacerlo más coherente con el MIPG, se actualiza a una versión más moderna y de fácil comprensión por parte de las entidades.
2015(Ley 1753)	Dispone la fusión del Sistema de Desarrollo Administrativo y el de Gestión de Calidad y su articulación con el de Control Interno, para lo cual se adoptará un Modelo

Fuente: Función Pública (2018). Antecedentes normativos [gráfica]

Plan de trabajo

El plan de trabajo busca diseñar el MIPG de esta entidad, como desarrollo de la práctica empresarial, y trabajar coordinadamente para que se den las condiciones para que el modelo funcione. El modelo se fundamenta en unas fases y dimensiones operativas, según lo estipula la Ley 872 de 2003 sobre el Sistema de gestión de calidad y específicamente el Decreto 1499 de 2017, que de manera articulada e intercomunicada permitirán que el MIPG funcione. Así:

Tabla 2. Dimensiones de puesta en marcha funcionamiento MIPG según el Decreto 1499 de 2017

DIMENSION	DESCRIPCION
TALENTO HUMANO	Este es el factor más importante porque ellos son quienes cumplen la misión estatal y deben tener claro el horizonte a corto y mediano plazo que les permita definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, con miras a satisfacer las necesidades de sus grupos de valor, así como fortalecer su confianza y legitimidad. En torno a la satisfacción de las necesidades ciudadanas, la focalización de sus procesos y el uso de sus recursos.
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACION INSTITUCIONAL	La entidad deberá generar el conjunto de instancias que trabajen coordinadamente para establecer las reglas, condiciones, políticas, metodologías para que el Modelo funcione y logre sus objetivos.
GESTION PRESUPUESTAL Y EFICIENCIA DEL GASTO PÚBLICO	La programación presupuestal debe estar acorde con los lineamientos que imparte el Ministerio de Hacienda a nivel territorial, con los que imparten las Secretarías de Hacienda. Teniendo en cuenta las medidas de austeridad del gasto que emiten dichas autoridades, a fin de garantizar la prevalencia del principio de economía y el uso racional de los recursos públicos en la ejecución del gasto público. Esta dimensión permite que las entidades

DIMENSION	DESCRIPCION
	utilicen los recursos presupuestales de que disponen de manera apropiada y coherente con el logro de metas y objetivos institucionales, ejecutar su presupuesto de manera eficiente, austera y transparente y llevar un adecuado control y seguimiento.
EVALUACION DE RESULTADOS: MEDICION DEL DESEMPEÑO	Es la medición anual de la implementación de las políticas de gestión y desempeño de MIPG como también del estado de avance y efectividad del Sistema de Control Interno. Se hace mediante un procedimiento estadístico.
INTEGRIDAD	La integridad pública, consiste en la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de tres actores principales: las entidades, los servidores y los ciudadanos. Para las entidades, la integridad se ve reflejada en la inclusión en los diferentes instrumentos de planeación y direccionamiento (normas, programas, estrategias, políticas, entre otros; de acciones encaminadas a institucionalizar y fortalecer la transparencia, la participación de los ciudadanos en la gestión, la escogencia por mérito y la cualificación de sus servidores
TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACION PÚBLICA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	Permite a la entidad articular acciones para la prevención, detección e investigación de los riesgos de en los procesos de la gestión administrativa y misional, así como garantizar el ejercicio del derecho fundamental de acceder a la información pública a los ciudadanos y responderles de buena fe, de manera adecuada, veraz, oportuna y gratuita a sus solicitudes de acceso a la información pública.
MEJORA NORMATIVA	La política de Mejora Normativa sienta sus bases en el Documento CONPES 3816 de 2014: Mejora Normativa: Análisis de Impacto, cuyo objetivo es generar las capacidades en el uso de las herramientas de la política. Posteriormente, la política se incluyó en el Plan Decenal del Sistema de Justicia 2017-2027 y en las Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, Pacto por Colombia, pacto por la equidad; específicamente, en el Pacto de Emprendimiento, línea de “Estado Simple: menos trámites, regulación clara y más competencia”

DIMENSION	DESCRIPCION
GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN.	Busca que las entidades públicas analicen las formas en las que genera, captura, evalúa y distribuye el conocimiento, de manera que estas puedan aprender de sí mismas y de su entorno, con el objetivo de mejorar su gestión y facilitar el aprendizaje y la adaptación de las entidades a los cambios y a la evolución de su entorno, a través de la gestión de un conocimiento colectivo y de vanguardia, que permita generar productos/servicios adecuados a las necesidades de los ciudadanos
CONTROL INTERNO	Se basa en la definición de criterios diferenciales para esta política, consiste en establecer los requisitos exigidos a las entidades territoriales para la implementación de sus sistemas institucionales de control interno. Los límites los establece el marco normativo, se busca que las entidades con mayores entornos de desarrollo tengan un mayor grado de cualificación u optimización de los mínimos legales, ya sea en su diseño o en su implementación.

Fuente: (COLOMBIA, 2019)

Para el correcto funcionamiento y poder generar excelentes resultados es importante integrar las 7 dimensiones para el buen funcionamiento del MIPG, ya que estas están entrelazadas entre sí, y funciona una de la mano de otra, siendo todas esenciales a la hora de poner en marcha el modelo de gestión y planeación. Por lo tanto es importante que las entidades , revisen minuciosamente el estado de cada una de las dimensiones en su organización, para evitar problemas de planeación y gestión más adelante.

Diagnóstico de la empresa (DOFA)

El siguiente diagnóstico, fue realizado teniendo en cuenta lo planteado por Cortina (2018), para lo cual, se tuvieron en cuenta algunos puntos planteados por el autor en cuanto debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas.

Es importante aclarar que el diagnóstico realizado por Cortina corresponde a la situación en su momento de la alcaldía de Tenerife, por lo tanto, se tiene en cuenta los aspectos mencionados, ya que este diagnóstico es de una alcaldía al igual que la práctica que ha dado como resultado este escrito. Además, es importante tener en cuenta que las mayorías de las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas, mencionadas en el diagnóstico propuesto por Cortina, se pueden evidenciar en la alcaldía de Chinú.

Además, el diagnóstico de la matriz DOFA, permite analizar y buscar estrategias para mejorar, con las cuales se puedan explotar tanto las oportunidades como las fortalezas que tienen la empresa, así como también, lograr disminuir las amenazas y debilidades que presenta la empresa, y poder utilizar estas para el desarrollo de la misma.

Ahora, la matriz DOFA, se basa en la búsqueda de las distintas debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas, que tiene una empresa en particular; lo cual nos permite, tener un panorama claro de la situación en la cual se encuentra la alcaldía de Chinú, dando así señales contundentes, para el abordaje y la puesta en marcha del diseño del MIPG para dicha alcaldía, teniendo en cuenta las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas.

La obtención de los datos que se presentaran a continuación corresponden a la investigación voz a voz con el tutor de la práctica o pasantía realizada, en la cual se le realizaron preguntas

puntuales a cerca de las posibilidades de las futuras y presentes debilidades, oportunidades fortalezas y amenazas, que se presentan en la alcaldía de chinú.

Tabla 3. Matriz DOFA

Debilidades	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> • No tener un sistema de planeación • La carencia de un sistema de gestión • No se observa un proceso de gestión en el sistema de calidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejoramiento en los procesos internos de la alcaldía. • Cumplir en su totalidad los requisitos exigidos por la administración publica
Fortalezas	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • Las actividades aun sin estar estandarizadas se procuran por realizar de acuerdo a lo demandado. • Correcto funcionamiento del cuerpo técnico de la alcaldía de chinú. • El buen manejo de la información 	<ul style="list-style-type: none"> • El enfoque se le pueda dar al MIPG • Una mal practica en el MIPG, lo cual puede llevar a la obtención de resultados no esperados.

Fuente: Autoría propia

A continuación, se describen las cada una de las variables presentadas.

En cuanto a debilidades.

1. No tener un sistema de planeación.

La alcaldía de chinú no cuenta con un sistema el cual le permita planear todas las actividades que se desarrollan tanto dentro como fuera de ella, por ser una alcaldía es

necesario que esta cuente con este sistema, siendo este el que permite lograr resultados óptimos en cuanto a materia de planeación.

Sin lugar a duda esto genera que las actividades que se desarrollan en la alcaldía no sean de manera organizada, afectando directamente a todos los procesos de la alcaldía, impidiendo que se logren excelentes resultados.

2. La carencia de un sistema de gestión.

Teniendo en cuenta que la gestión es importante en cualquier organización, aun mas en una alcaldía, en la cual se tienen que manejar muchos procesos para el desarrollo de la población. Esto es una debilidad para alcaldía, ya que no cuenta con un sistema que le permita gestionar de manera autónoma distintos proyectos para el favorecimiento de los ciudadanos y de la misma entidad.

Además, es importante que el sistema de gestión se aplique de manera transversal para el correcto desarrollo y máximo aprovechamiento de otros proyectos.

3. No se observa un proceso de gestión en el sistema de calidad.

En cuanto al proceso de gestión en el sistema de calidad, se evidencio que la alcaldía no cuenta con el sistema que los integre de la mejor manera, el sistema que manejan no los integra, como se mencionó en el inciso anterior, es importante integrar procesos trasversales para el favorecimiento de los distintos proyectos.

En cuanto a las oportunidades.

1. Mejoramiento en los procesos internos de la alcaldía.

Es importante analizar que una de las oportunidades presentadas para el diseño del MIPG en la alcaldía de chinú es que, con este luego de una debida implementación, mejorara los procesos internos de la alcaldía, además de mejorar proceso externo, mejorando así la interacción con el público y sin lugar a duda alcanzando mejores resultados en todos los procesos que se estén realizando.

2. Cumplir en su totalidad los requisitos exigidos por la administración publica

Es importante señalar que, aunque no se tiene un sistema MIPG, la alcaldía cumple con la mayoría de los estándares y requisitos, cuanto más, con el diseño del sistema que sea propiamente para la integración de los procesos y proyectos de la alcaldía. Por lo tanto, se tiene que el cumplir con requisitos y los estándares es una oportunidad, la cual se puede mejorar y utilizar con el diseño del MIPG.

En cuanto a las fortalezas encontradas.

1. Las actividades aun sin estar estandarizadas se procuran por realizar de acuerdo a lo demandado.

Como se planteó anteriormente, las actividades de la alcaldía aun sin estar estandarizadas se realizan, esto es sin lugar a duda una fortaleza muy fuerte, ya que los funcionarios y personas que trabajan en la alcaldía responsable de los proyectos y procesos están capacitados para la puesta en marcha del MIPG, representando así un paso adelante al momento de la implementación del MIPG.

2. Correcto funcionamiento del cuerpo técnico de la alcaldía de chinú.

Este punto es muy importante para el funcionamiento en cualquier entidad, en la alcaldía de chinú se logró evidenciar que el cuerpo técnico de la alcaldía funciona de manera

correcta. Es importante en la medida que se implementa cualquier proyecto o modelo, ya que gran parte del correcto funcionamiento del modelo recae sobre las personas que están a cargo de la entidad.

3. El buen manejo de la información.

En cuanto al manejo de la información es una fortaleza, los trabajadores y encargados de la información confidencial y de conocimiento público de la alcaldía son personas integras que realizan los procesos de manera transparente, siempre informando de la mejor manera y correctamente, lo cual ayuda al funcionamiento de una organización por ser de vital importancia el manejo que se le da a todo el alto flujo de información que a diario se puede manejar.

En cuanto a las amenazas

1. El enfoque se le pueda dar al MIPG

Es importante tener en cuenta que una de las amenazas que se pueden presentar provienen de la misma implementación del MIPG, luego del diseño, ya que el enfoque que se le dé al MIPG, para obtener los mejores resultados, puede afectar directamente a los mismos resultados, por lo tanto, es importante analizar el enfoque con el que va a tener el MIPG.

2. Una mal practica en el MIPG, lo cual puede llevar a la obtención de resultados no esperados.

Cuando las personas encargadas de la implementación del MIPG, realizan malas prácticas esto afecta directamente los resultados esperados, como bien se sabe, el MIPG lo que busca es generar resultado significativo en los procesos de la alcaldía, también se pueden obtener resultados no esperado por una mala práctica en el MIPG.

Cronograma de actividades

A continuación, se presentan las actividades desarrolladas, teniendo en cuenta que los meses que se utilizaron para desarrollar la pasantía fueron: febrero, marzo, abril, mayo. Por lo tanto, el tiempo utilizado se expresa en meses.

Las actividades se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 4. Cronograma de Actividades

Actividades	Tiempo utilizado en la práctica y realización de actividades			
	Febrero	Marzo	Abril	Mayo
Recibimiento del lugar de trabajo y las indicaciones respectivas				
Revisión del modelo actual de control de gestión de la alcaldía de chinú				
Determinar si los mecanismos propuestos en el MIPG de la entidad, son los correctos.				
Proponer el diseño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG de la entidad.				
Documento final con el diseño propuesto.				

Tabla de autoría propia.

5.5 Descripción detallada de las actividades

Las actividades realizadas en la alcaldía de chinú, sirvieron como espacio complementario, para lograr profundizar conocimientos adquiridos en la carrera, además, fueron un espacio ideal para aprender conceptos nuevos los cuales, aportan un gran valor al desarrollo profesional.

A continuación, se describe cada una de las actividades, antes mencionadas en el cronograma del apartado anterior:

Recibimiento del lugar de trabajo y las indicaciones respectivas

Estas es la primera actividad realizada, la cual es de mucha importancia, ya que en ese momento se empieza a conocer el lugar de trabajo y el espacio en el cual sería el desempeño de todas las labores.

Además, esta es una de las actividades más importantes, por ser esta de la que dependen cada una de las actividades que se realizarían de ese momento en adelante. Se recibieron todas las indicaciones por parte de la persona encargada, de lo se tenía que desarrollar en el puesto de práctica. Marca un punto muy importante, por ser el primer acercamiento, tanto con la entidad, como con los procesos que en esta se llevan a cabo.

Además, esta actividad permitió familiarizar con las personas que trabajan en la alcaldía, lo cual es muy importante, para el desempeño de las labores que se asignaron, y para contar con un excelente ambiente de trabajo, el cual permitiera sacar el mayor provecho y beneficiar con la actividad a realizar a la alcaldía, y apropiarme de conocimientos útiles para la vida profesional y laboral.

Revisión del modelo actual de control de gestión de la alcaldía de chinú

en esta actividad, se realizó la revisión del modelo de control de gestión de la alcaldía, en la cual se pudo evidenciar que la alcaldía de chinú no cuenta con un sistema el cual le permita Revisión del modelo actual de control de gestión de la alcaldía que le permita dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidad para de esta manera poder generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

Para revisar el modelo empleado por la alcaldía, se analizaron las acciones en cuanto a planeación y gestión dependencia por dependencia de la alcaldía de chinú, en esta actividad, se realizaron preguntas a las personas encargadas de cada una de las dependencias, con el objetivo de conocer cada una de esas herramientas utilizadas; las preguntas realizadas, fueron de manera directa para evitar controversias o confusiones en las respuestas dadas por cada uno de los encargados. Las preguntas realizadas, fueron las siguientes.

- 1- Cuentan con un modelo de planeación.
- 2- Cuentan con un modelo de gestión.
- 3- Los modelos utilizados satisfacen en realidad las necesidades de la alcaldía.

En su totalidad las respuestas obtenidas para la pregunta 1 y 2, fueron que sí, en cuanto a la pregunta 3, la totalidad de las respuestas fueron que no, de esta manera se logró observar que el modelo implementado no es el indicado para satisfacer las necesidades de la alcaldía.

Determinar si los mecanismos propuestos en el MIPG de la entidad son los correctos.

Partiendo del hecho ya antes comprobado que la alcaldía no cuenta con un MIPG, y analizando otros mecanismos propuestos por la alcaldía como complementarios al MIPG, se pudo llegar a la conclusión que los mecanismos diferentes al MIPG, no son los correctos ni los adecuados, razón por la cual se hace necesario el diseño de un MIPG para la entidad.

Este proceso es muy importante, por permitir saber todos los mecanismos con los que cuenta en el momento la alcaldía, en esta actividad, es una etapa de conocimiento e investigación dentro de la dependencia en la cual se está, lo cual permite, que se conozca a fondo los procesos internos que se están desarrollando y que estrategias se pueden implementar para mejor.

La determinación se basó en todos los manejos que se le dan al proceso de la alcaldía y en los resultados obtenidos con el modelo de gestión y planeación de la alcaldía, de esta actividad se pudo concluir de manera rotunda que los mecanismos no son los correctos.

Proponer el diseño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG de la entidad.

En esta actividad lo que se busco fue proponer el diseño del modelo integrado y gestión MIPG para la alcaldía de chinú, teniendo en cuenta lo plantado en las actividades anteriores donde se mencionó que la entidad no cuenta con uno. Para poder proponer el diseño, se debió estudiar a fondo los proceso que lleva a cabo la entidad, para así lograr proponer un MIPG que respondiera a las necesidades existentes en la alcaldía.

Además, para la propuesta de diseño del MIPG, conllevo una investigación de distintos referentes, que han venidos trabajando sobre el diseño de este modelo y la puesta en marcha de

mismo, esto garantiza que lo planteado este sustentado en otros modelos que han sido antes desarrollado, ampliando así las posibilidades de éxito.

Documento final con la propuesta de diseño

Esta actividad consistió en la elaboración de una propuesta de diseño, en la cual estuviera planteado todos los pasos a tener en cuenta para el diseño. Como documento o producto se tiene el presente documento en el cual se expone toda información correspondiente de la alcaldía, así como el planteamiento del problema encontrado y la justificación que se da para realizar el trabajo.

Para llevar a cabo la propuesta de diseño, antes se tuvo que analizar toda la información recolectada de la actividad anterior, para clasificarla según fue la necesidad, y depurar en algunos casos, ya que se encuentra mucha información al respecto, pero se tiene que ser muy cauteloso al momento de utilizar los distintos tipos de información que se encontró, para no caer en errores.

También se tuvo en cuenta lo aprendido en el transcurso de la practica en la alcaldía, y lo que se logró vivenciar en ella, siendo los acercamientos personales con la entidad muy importante para poder buscar una solución de mejora en este caso una propuesta de diseño del MIPG para dicha entidad.

CONCLUSIONES

Realizar las prácticas en la alcaldía de chinú, fue una experiencia muy satisfactoria para mi vida personal y académica, por permitirme poner en práctica todos los conocimientos obtenidos durante el transcurso de la carrera Administración en Finanzas y Negocios Internacionales de la Universidad de Córdoba. Es de gran satisfacción lograr dejar una propuesta de diseño para dicha alcaldía lo cual hace que me sienta muy orgullosa ya que de esta manera logro contribuir a que se mejoren todos los procesos de dicha alcaldía.

Durante la práctica se pudo identificar el modelo actual de control de gestión de la alcaldía de chinú, además de la estructura, estrategia con la efectividad de los controles, con los que cuenta la alcaldía de chinú. El cual deja mucho que pensar, por no cumplir los estándares, para una excelente planeación y gestión la cual favorezca todos los procesos tanto internos como externos de la alcaldía. Por lo tanto, se puede inferir que los procesos en cuanto a calidad y gestión de la alcaldía, no son los indicados para el excelente desarrollo de la alcaldía en todos los procesos que le conciernen.

En consecuencia, se pudo evidenciar que es necesario un MIPG, para que todos los procesos en cuanto a la planeación y gestión, puedan mostrar un orden y a su vez puedan tener una guía sobre la cual puedan basar todos sus procesos, cuando no se tiene un modelo de planeación y gestión MIPG, es difícil dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de la misma entidad.

De esta manera se determinó que ni los mecanismos, ni métodos y mucho menos los procedimientos de control atienden al plan de desarrollo municipal, lo cual indica que no resuelven

las necesidades ni los problemas de los ciudadanos, dejando entre ver que es necesario la interacción de estrategias y modelos que permitan atender al desarrollo municipal

En conclusión, es importante que toda entidad pública pueda contar con un modelo integrado de planeación y gestión, para que todas sus dependencias puedan funcionar de manera adecuada, así como todos los procesos tanto interno como externos de la entidad.

PROPUESTA

Después de haber realizado las prácticas en la alcaldía de chinú en la oficina de control interno, durante un tiempo prudente, en el cual pude observar todos los procesos referentes a MIPG, además, después de investigar y constatar que la alcaldía de chinú no cuenta con un MIPG, el cual es necesario para el correcto funcionamiento de los procesos de la alcaldía, se propone el siguiente diseño para el MIPG:

La puesta en marcha del diseño del MIPG, garantiza que en la alcaldía de chinú logre identificar los problemas más relevantes de la gestión documental mediante un autodiagnóstico y a su vez iniciar un plan de acción para disminuir o mitigar estos problemas y finalmente lograr el objetivo del MIPG en términos de calidad e integridad del servicio para generar valor público, de igual forma en la ley 489 de 1998 Decreto 2482 de 2012: indica que tiene por objetivo fortalecer la capacidad de desempeño administrativo, planificar la gestión y cumplir de manera efectiva la misión y las metas de la entidad.

Para llevar a cabo la siguiente propuesta, se realizó la aplicación de una encuesta, la cual se puede encontrar en los anexos. Luego de la recolección de datos, se tabularon, permitiendo así llegar a las siguientes conclusiones.

Tabla 5. Tabulación de Datos

Factores	Promedio total	Porcentaje
Orientación a resultados	15 de 16	93,75%
Orientación al usuario y al ciudadano	17 de 20	85%
Transparencia	18 de 20	90%
Compromiso con la organización	14 de 16	87,5%
Manejo de la información	22 de 24	91,6%
Adaptación al cambio	10 de 12	83,3%
Disciplina	14 de 16	87,5%
Relaciones interpersonales	6 de 8	75%
Colaboración	10 de 12	83,3

Fuente: autoría propia en base a lo planteado por Peña & Yaiza (2019).

La tabla anterior muestra, que el factor de orientación de resultados se obtuvo un promedio total de 15, y porcentaje de 93,75%. Esto quiere decir que a la hora de actuar los funcionarios lo hacen con rapidez, asumiendo con responsabilidad las labores que les han encargado, cumpliendo con los estándares requeridos.

En el factor de Orientación al usuario y al ciudadano los datos obtenidos fueron los siguientes, un promedio de 17 y un porcentaje de 85 %. Lo cual nos lleva la siguiente conclusión, los funcionarios tienen en cuenta que los usuarios y los ciudadanos son las prioridades, y por eso buscan siempre darles celeridad a las peticiones para responder de manera oportuna.

El tercer factor es Transparencia el cual obtuvo un promedio de 18, y un porcentaje de 90%. Lo cual muestra que los funcionarios, realizan procesos limpios en cuanto al proporcionamiento de información de acuerdo a las funciones que les corresponde.

El cuarto factor es Compromiso con la organización el cual obtuvo un promedio de 14 y un porcentaje de 87,5, pudiendo inferir de los datos que la gran parte de los trabajadores están comprometidos con los procesos planteados por la alcaldía.

El quinto factor es Manejo de la información Con un promedio de 22, y un porcentaje de 91,6%, de lo cual se puede concluir que los funcionarios son cuidadosos en el manejo de la información de la alcaldía, teniendo en cuenta todas las normativas legales.

El sexto factor Adaptación al cambio, con un promedio de 10 y 83,3%, este promedio nos muestra que existen algunos trabajadores que tienen miedo a los cambios, pero que aun así pueden ver en esto una oportunidad para mejorar.

El séptimo factor es Disciplina con un promedio de 14 y un porcentaje de 87,5, en el cual se puede observar. Este factor nos muestra que los funcionarios se acogen a las normas de la organización, así como también aceptan las indicaciones dadas por sus jefes a cargo.

El octavo factor es Relaciones interpersonales con un promedio de 6 y un porcentaje de 75, muestra que, aunque hay un buen clima laboral, algunas veces no es fácil la integración para el logro de actividades conjuntas.

El noveno factor es Colaboración con un promedio de 10 y un porcentaje de 83,3%, este factor nos muestra que los funcionarios son capaces de aportar ideas para el mejoramiento, pero pese al porcentaje que es un poco bajo se les dificulta el intercambio de ideas y la participación igualitaria.

Teniendo en cuenta los factores anteriores, es importante teniendo en cuenta que cada uno tiene promedio alto, que estos se integren, para poder fortalecer todos los procesos, ya que los factores muestran que los funcionarios están capacitados, lo que falta es un diseño del MIPG, el cual por medio de sus siete dimensiones logre integrar todos los procesos. Por lo tanto, para el diseño se plantea que se parte de las dimensiones del MIPG.

Dimensiones a tener en cuenta

Figura IV. Dimensiones del MIPG



Min educación (2018). Demisiones del MIPG. [figura]

- 1 Talento humano
- 2 Direccionamiento estratégico y planeación
- 3 Gestión para el resultado con valores
- 4 Evaluación de resultados
- 5 Información y comunicación
- 6 Gestión del conocimiento
- 7 Control interno.

Las dimensiones anteriores son las que conforman el MIPG, por lo tanto, es importante tener presente cada una de estas dimensiones al momento de diseñar dicho modelo, para que de esta manera se puedan integrar todas las áreas que conforman la alcaldía.

Es importante buscar la mejor manera para que estas dimensiones se puedan articular al momento del diseño, para que así, al momento de la implementación del modelo, se puedan obtener resultados positivos, y que de verdad ayuden a solucionar el problema de la entidad en este caso el de la alcaldía de chinú, como se había mencionado anteriormente no cuenta con un modelo que permita gestionar y planificar para el correcto funcionamiento y transparencia de la alcaldía, lo cual le quita posibilidades de avanzar.

Además de las dimensiones anteriores es necesario tener presente las siguientes 17 políticas de gestión y desempeño institucional.

Figura V. Políticas de gestión y desempeño



Mineducación (2018). 17 políticas de gestión y desempeño[figura]

Teniendo en cuenta que las anteriores políticas son importantes tenerlas en cuenta al momento de la integración de las siete dimensiones del MIPG, estas políticas sin duda, ayudaran a dar un mejor direccionamiento en todos los procesos que se desarrollaran en la alcaldía de manera transversal junto con las dimensiones del MIPG planteadas.

Es importante, por lo tanto, siempre guiarse por los lineamientos y las dimensiones que se plantean en el MIPG, teniéndolas como punta de inicio para cualquier actividad que se realice en la alcaldía, y los lineamientos, ya que cada uno de ellos responde a una necesidad en específico de la población en la cual se encuentra en la alcaldía, además de eso, las políticas presentadas en la imagen las cuales son importante para el correcto funcionamiento de cualquier entidad.

RECOMENDACIONES

- ✓ *Para el diseño del MIPG tener en cuenta las fases planteadas en el presente escrito*
- ✓ *Brindar las debidas asesorías a las entidades como alcaldías para un buen diseño de su MIPG*
- ✓ *Realización de encuestas para saber el nivel de satisfacción de las personas con la entidad*
- ✓ *Brindar servicio de calidad a las personas que visitan la alcaldía*
- ✓ *Darle solución en lo posible a todos los problemas que pueden tener las personas y que a su vez conciernen a los procesos de la alcaldía.*
- ✓ *Contar con un buzón de sugerencia para recolectar la opinión de los usuarios y mejorar el servicio en cuanto a gestión y planeación de la alcaldía.*
- ✓ *Validar las recomendaciones recolectadas*
- ✓ *Realizar cambios pertinentes teniendo en cuenta, las recomendaciones obtenidas.*
- ✓ *Tener en cuenta, que para el correcto funcionamiento del MIPG en la entidad, el personal debe estar predispuesto para realizar los procesos que este conlleva en su implementación*
- ✓ *Evaluar los avances que se han tenido en materia de planeación y gestión anualmente*
- ✓ *Si los resultados no corresponden a los objetivos planteados, es necesario una reestructuración en el diseño o la implementación.*

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcaldía de Chinú- Córdoba. (9 de Enero de 2020). *Chinú- Córdoba*. Obtenido de <http://www.chinu-cordoba.gov.co/Paginas/Inicio.aspx>

Alcaldía Municipal de Chinú. (2013). *Manual de procesos y procedimiento*. Chinú-Córdoba: de Abril 05 del 2013.

Alzate, S. (2015). *eafit.edu.co*. Obtenido de <http://www.eafit.edu.co/innovacion/diplomado-oat/sesion8/SANDRA%20ALZATEpresentacionDiplomado.pdf>

Chinú, A. (22 de 08 de 2016). *chinu-cordoba.gov.co*. Obtenido de <http://www.chinu-cordoba.gov.co/NuestraAlcaldia/Paginas/Objetivos-y-Funciones.aspx>

COLOMBIA, G. D. (2019). *MANUAL OPERATIVO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION*. BOGOTÁ: GOBIERNO DE COLOMBIA.

Secretaria General.gov, S. (26 de 02 de 2020). *secretariageneral.gov.co*. Obtenido de https://secretariageneral.gov.co/sites/default/files/generalidades_mipg.pdf

Hugo, C. Ju. (2018). *PROPUESTA DE MEJORAMIENTO A TRAVÉS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTION EN EL ÁREA DE TESORERÍA DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE TENERIFE. PRESENTADO*. 1–43. Retrieved from <http://repositorio.unimagdalena.edu.co/jspui/bitstream/123456789/3374/1/EA-00383.pdf>

Mineducación (2018). obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Protecci%C3%B3n%20social%20al%20adulto%20mayor.pdf>. (2005,pág 13). Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Protecci%C3%B3n%20social%20al%20adulto%20mayor.pdf>.

Pública, D. d. (2017). *www.funcionpublica.gov.co/eva/mipg/*. Obtenido de www.funcionpublica.gov.co/eva/mipg/.

Publica, F. (2017). *funcionpublica.gov.co*. Obtenido de

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/conozca-mipg>

Publica, F. (07 de 2018). *FUncion publica*. Obtenido de

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Marco+General+Sistema+de+Gesti%C3%B3n+-+Modelo+Integrado+de+Planeaci%C3%B3n+y+Gesti%C3%B3n+MIPG+-+Versi%C3%B3n+2+-+Julio+2018.pdf/12861a42-8ff2-95c0-f513-b2085bcf90f7>

Funcion publica, C. (2019). Manual operativo del Modelo integrado de Planeacion y gestion. .

En C. Departamento administrativo de la funcion publica, *Manual operativo del Modelo integrado de Planeacion y gestion*. (pág. 8). Bogotá: Web: www.funcionpublica.gov.co.

Roncancio, G. (03 de 05 de 2018). *Gestión*. Obtenido de <https://gestion.pensemos.com/que-es-el-mipg-en-la-administracion-publica>

SOLANO, Y. N. P. (2019). *APOYO ADMINISTRATIVO AL ÁREA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE OCAÑA*.

YAIZA. (2019). *APOYO ADMINISTRATIVO AL ÁREA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE OCAÑA*. Universidad Fransico de Paula Santander, 71.

Anexos

Anexo 1.

Los elementos utilizados para la recolección de datos, se buscó una herramienta ya validada la cual fue utilizada por (YAIZA, 2019). El cual consiste en la recolección de un significativo número de datos. Esto con el fin de recolectar la mayor información posible, para conocer a fondo los proceso que lleva a cabo la alcaldía teniendo en cuenta las dependencias, y las personas que en ellas se encuentran.

Encuesta evaluación de desempeño laboral al área de la Función Pública Alcaldía de chinú.**Objetivo.**

Medir el rendimiento y el comportamiento del funcionario en su puesto de trabajo perteneciente al área y así proponer acciones de mejora para favorecer el área, la organización y el capital humano y lograr mayor productividad.

Información general del evaluado

Nombre. _____

Dependencia. _____

Cargo. _____

Instrucciones.

Lea determinadamente la definición de las competencias que corresponden al nivel jerárquico del servidor al evaluar.

Señale el desempeño del evaluado en una de las cuatro categorías indicadas así:

Totalmente de acuerdo marque **4 en la casilla** correspondiente.

De acuerdo marque **3 e la casilla** correspondiente.

En desacuerdo marque **2 en la casilla** correspondiente.

Totalmente desacuerdo marque **1 en la casilla** correspondiente.

Tabla 6. Encuesta

Factor de desempeño						
Descripción		Totalment e de acuerdo	De acuerd o	Desacuerd o	Totalment e desacuerd o	Facto r total
Orientado a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas.					
	Asume la responsabilidad por sus resultados.					
	Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad, tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.					
	Realiza todas las acciones necesarias para					

Factor de desempeño						
Descripción		Totalment e de acuerdo	De acuerd o	Desacuerd o	Totalment e desacuerd o	Facto r total
	alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presentan.					
ORIENTACION AL USUARIO Y AL CIUDADANO	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudad en general.					
	Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.					
	Considera las necesidades a los usuarios al diseñar proyectos o servicios.					

Factor de desempeño						
Descripción		Totalment e de acuerdo	De acuerd o	Desacuerd o	Totalment e desacuerd o	Facto r total
	Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.					
	Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.					
TRANSPARENCIA	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.					
	Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora					

Factor de desempeño						
Descripción		Totalment e de acuerdo	De acuerd o	Desacuerd o	Totalment e desacuerd o	Facto r total
	Demuestra imparcialidad en sus decisiones.					
	Ejecuta sus funciones con base en las normas y criterios aplicables.					
	Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de sus labores en la prestación de servicio.					
COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.					
	Demuestra sentido de pertenencia a todas sus actuaciones.					
	Antepone las necesidades de					

Factor de desempeño						
Descripción		Totalment e de acuerdo	De acuerd o	Desacuerd o	Totalment e desacuerd o	Facto r total
	la organización a sus propias necesidades.					
	Apoya a la organización en situaciones difíciles.					
MANEJO DE INFORMACION	Evade temas que indagan sobre información confidencial.					
	Recoge sólo información imprescindible para el desarrollo de la tarea.					
	Organiza y guarda de forma adecuada la información a su cuidado, teniendo en cuenta las normas legales y de la organización.					
	No hace pública la información laboral o de las personas que					

Factor de desempeño						
Descripción		Totalment e de acuerdo	De acuerd o	Desacuerd o	Totalment e desacuerd o	Facto r total
	puedan afectar la organización o las personas.					
	Es capaz de discernir qué se puede hacer público y qué no.					
	Transmite información oportuna y objetiva.					
ACEPTACIÓN AL CAMBIO	Acepta y se adopta fácilmente a los cambios					
	Responde al cambio con flexibilidad.					
	Promueve el cambio.					
DISCIPLINA	Acepta instrucciones aunque difiera de ellas.					
	Realiza los cometidos y tareas del puesto de trabajo					

Factor de desempeño						
Descripción		Totalment e de acuerdo	De acuerd o	Desacuerd o	Totalment e desacuerd o	Facto r total
	Acepta la supervisión constante					
	Realiza funciones orientadas para apoyar la acción de otros miembros del organización.					
RELACIONES INTERPERSONAL ES	Escucha con interés a las personas y capta las preocupaciones, intereses y necesidades de los demás.					
	Transmite eficazmente las ideas, sentimientos e información impidiendo con ello malos entendidos o situaciones confusas que puedan generar conflicto.					

Factor de desempeño						
Descripción		Totalment e de acuerdo	De acuerd o	Desacuerd o	Totalment e desacuerd o	Facto r total
COLABORACIÓN	Ayudar al logro de los objetivos articulando sus actuaciones con los demás.					
	Cumple con los compromisos que adquiere.					
	Facilita la labor de sus superiores y compañeros de trabajo.					
Total Puntaje						

Fuente: Peña (2019). Encuesta evaluación de desempeño laboral al área de la Función Pública Alcaldía Municipal de Ocaña. [gráfica]

Anexo 2

En el presente anexo corresponde a las fotos, como evidencias de la pasantía realizada.

Foto 1. Evidencia

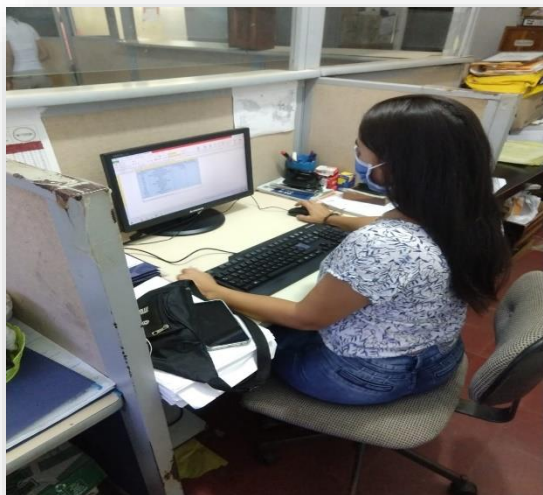


Foto 2. Actividades en el lugar de trabajo



Foto 3. Realización de tareas.

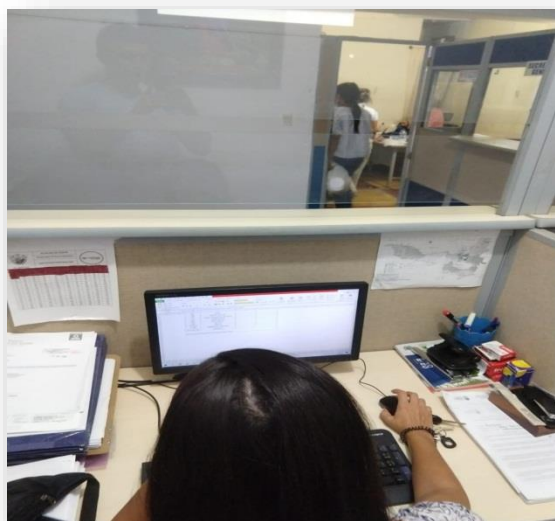


Foto 4. Cumplimiento de jornada

